

Changer les autres ?

*« Be the change that you wish to see in the world »
“Soyez le changement que vous souhaitez voir dans le monde”
Gandhi*

Vivez-vous plus ou moins régulièrement avec le désir de modifier votre environnement ? Et ce faisant en voulant, consciemment ou non, « changer » les autres ; faire en sorte, de manière plus ou moins forcée, qu'ils s'adaptent à vos changements ? Dans de telles situations, n'avez-vous pas déjà souvent expérimenté que l'évolution est alors rarement « fluide », que peut-être que le changement se réalise mais au prix de beaucoup d'efforts et de résistances ; et que, sur le long terme, les anciennes habitudes ou attitudes se réinstallent souvent ? Ou qu'alors vous devez porter souvent tout seul le changement désiré ?

Pour illustrer ces situations, je choisis 3 exemples vécus cette semaine et qui me semblent bien fréquents :

1. Vous êtes le leader de l'équipe ou de l'entreprise ; vous êtes certain que la nouvelle direction à prendre implique des changements d'attitude de la part de vos collaborateurs. Ceux-ci sont d'accord qu'il faut aller dans cette direction mais ils résistent fortement quant aux moyens que vous choisissez pour les y conduire.
2. Vous êtes un employé d'une entreprise, faisant partie d'une équipe dynamique et qui veut expérimenter une nouvelle organisation dans l'entreprise. Mais votre hiérarchie, même si elle vous appuie et reconnaît globalement vos forces, refuse de modifier ses manières d'être et de faire dans la conduite de l'entreprise et, au final, rend passablement compliquée la cohabitation voire empêche les changements de se produire.
3. En tant que parents, l'un ou l'autre de vos enfants éprouve des difficultés dans son chemin de vie (chemin scolaire pour simplifier l'exemple) et vous pensez connaître le moyen d'en sortir. Vous lui imposez donc des manières de faire, certains que ça va marcher. Et ça ne marche que rarement ou sur une courte durée...

L'une ou l'autre de ces situations vous parle ? D'autres situations similaires vous viennent à l'esprit (conflit relationnel, divorce, jeux de pouvoir, etc.) ? Eprenez-vous régulièrement l'inconfort de ces situations qui se terminent très souvent en relations « gagnant-perdant », avec toute la frustration et la dévalorisation qu'elles peuvent générer. Ressentis, paradoxalement, qui sont bien éloignés de ce qui était désiré initialement ?

Curieusement, certaines personnes ont besoin de ce type de fonctionnement pour digérer ou intégrer des changements dans leur sphère de Vie. Mais j'observe plus souvent du désengagement et de la démotivation plus que de l'enthousiasme dans des changements « forcés ».

Dans les situations évoquées ci-dessus, des outils d'introspection ou de communication (Communication Non-Violente ou PNL) ou un simple regard externe peuvent faciliter la prise de conscience du fonctionnement stérile de chacune des deux parties puis l'émergence de la question :

« Comment peut-on avancer ensemble dans la direction désirée par les deux parties ? »

Ce regard externe peut également aisément mettre le doigt sur des comportements ou attitudes répétitifs qui ne fonctionnent plus. Il se peut que des démarches telles que celle proposée par Kegan (« Surmonter la résistance au changement »¹), offrent des résultats intéressants mais elles nécessitent que toutes les parties veulent s'impliquer en profondeur, ce qui rebute, encore aujourd'hui, bon nombre de personnes qui ne peuvent accepter de lier des démarches introspectives et monde du travail.

Peut-être avez-vous trouvé des outils qui vous sont propres et qui fonctionnent durablement dans ce type de situations (et ça m'intéresse de les connaître ☺) ?

Je vais creuser un peu une autre manière, qui me semble plutôt durable, pour tenter de répondre à ces défis.

Avez-vous déjà tenté d'expérimenter en profondeur la proposition de Gandhi citée en début de billet ? Par en profondeur, j'entends : réellement « **être** » le changement que vous désirez voir dans vos Vies plutôt que simplement le penser ou le désirer. **L'incarner** dans votre vie, faire « **comme si** » il était déjà réalisé dans vos Vies, croire intensément qu'il est là ? Ressentir et agir en étant déjà là où vous désirez être² ?

Si vous parvenez à simuler cela dans vos actions et dans votre énergie, éprouvez-vous alors encore la peur de ne pas y être parvenu, cette peur qui fige tant d'actions ou de pensées ? N'est-ce pas intéressant pour vos collaborateurs de voir/sentir que vous semblez être dans un nouveau lieu, que vous n'avez pas peur, que vous incarnez et inspirez la confiance d'être dans ce nouvel environnement ?

Ce faisant, n'êtes-vous pas simplement en train **d'être ce changement** ? En utilisant uniquement votre propre pouvoir d'agir sur votre énergie, sans, d'aucune manière, forcer ou contraindre personne à vous accompagner ? Puis d'observer alors, curieusement, que votre entourage sent que vous avez changé et que souvent il change naturellement ses comportements ou ses attitudes envers vous (pas forcément dans la direction que vous avez imaginée...).

Plusieurs outils peuvent faciliter cette capacité à « être le changement que vous voulez » : la pleine conscience, la visualisation, la récapitulation, la méditation, le changement d'environnement, la modification de votre cercle d'influence, la lecture des textes inspirants, la vision de vidéos Ted, etc.

¹ <http://www.un-autre-regard.ch/2015/06/12/changer-partie-1>, et les travaux de Kegan :

<https://hbr.org/product/immunity-to-change-how-to-overcome-it-and-unlock-it/an/1736-HBK-ENG>

² Dans votre esprit, « être » déjà là où vous voulez être ? Vous avez le pouvoir de l'imaginer. Et si vous avez le pouvoir de l'imaginer, vous avez la possibilité de ressentir les émotions associées à ce que vous imaginez ☺

La manière qui me parle le plus cette semaine est : « *Changez le regard que vous portez sur les choses et les choses que vous observez changeront*³ ». Manière assez aisée à réaliser sur l'un ou l'autre des exemples proposés :

1. En modifiant la perception de manque que vous avez de vos collaborateurs et en remplaçant cette attention sur ce qu'ils n'arrivent pas à intégrer pour évoluer par un regard d'abondance et de bienveillance : vous les observez dans la nouvelle situation et étudiez avec chacun d'entre eux comment parvenir à intégrer le changement (solutions **personnalisées** plutôt que standardisées).
2. Plutôt que de critiquer, juger votre supérieur qui freine le développement, pouvez-vous le percevoir comme un co-créateur, lui faire part de vos besoins propres et lui demander comment il pourrait vous aider plutôt que de vouloir lui « forcer la main » pour faire selon votre simple vision ? ou attendre qu'il comprenne ce que vous vouliez et agisse dans votre « sens » ?
3. Même plongé dans la réalité de la difficulté ou de l'échec scolaire de votre enfant, pourriez-vous vous attacher à percevoir ses richesses, plutôt que de la voir comme une personne limitée et en souffrance. Et l'aider ainsi à chercher sa voie propre qui éclatera peut-être plus tardivement ou ailleurs que dans un cadre scolaire ? Plutôt que de ne porter son attention que sur ce qui ne fonctionne pas et lui adresser des messages de dévalorisation et de jugement ?

Ces changements de perception peuvent faciliter en vous ***l'incarnation*** d'une autre manière d'être. De plus, les connaissances actuelles autour des champs énergétiques nous permettent d'être de plus en plus certain aujourd'hui, qu'en tant qu'être énergétique, nous attirons dans nos vies des personnes et des situations alignées avec ce que nous projetons comme émotions et ressentis dominantes (cf. physique quantique, loi d'attraction, enseignements spirituels, etc.)

Si d'autres situations que celles illustrées dans mes exemples vous viennent à l'esprit, vous est-il possible d'envisager exercer ce changement de perception ?

Si vous doutez de votre capacité à le faire, pouvez-vous vous rappeler certains grands changements vécus durant votre jeunesse, et constater que, de manière naturelle, vous aviez peut-être agi alors selon les préceptes de Gandhi ?

Dans les situations que j'ai évoquées comme exemples, j'ai souvent bien réussi à appliquer la réflexion proposée. Par contre, je suis invité à explorer cette piste dans d'autres pans, plus stériles, de ma Vie. Et c'est un peu défiant ☺.

Pour peut-être faciliter vos modifications de perception avec de la musique et des images, je vous invite à visualiser le montage suivant: <https://www.youtube.com/watch?v=kNGLOtLldw>.

Jean-Pierre Rey, le 17 janvier 2016

³ Wayne Dyer dans son livre « Le pouvoir de l'intention »

P.S : En petit cadeau supplémentaire, et peut-être utile sur le plan professionnel (je l'ai évoqué avec deux entreprises cette semaine), de nouveaux paradigmes émergent et des entreprises les mettent en place : holocratie (<https://fr.wikipedia.org/wiki/Holocratie>) et « teals organisations » (cf. conférence de Frédéric Laloux : <https://www.youtube.com/watch?v=NZKqPoQiaDE>).

Partagez si le billet vous a plu et [inscrivez-vous](#) à mon info-lettre si vous voulez recevoir hebdomadairement une inspiration !

Et le menu [Tout le blog](#) vous donne accès aux derniers billets, en cas d'intérêt !